

ライフ・ステージと女子パート

高 橋 伸 一

はじめに

親が子どもを、子どもが親を殺害する悲惨な事件が報道されるたびに、現代家族の孤立性、不安定性、機能の喪失が論じられる。事件の発生した家族が「共働き」であれば、主婦の「育児」責任が非難され、「家庭を守る」ことの重要性が強調される。こうした論調は、既婚婦人の職業意識に何らかのインパクトを与える。特に、パートタイム雇用を利用し「家事と職業の両立」を志向して再就職をした中高年の主婦の職業意識に、その影響は大きなものがあるのではなからうか。

本稿は、近年その増加が目立っている女子パートタイムの就業実態を分析し、矛盾のつぼのなかにおかれている共働き家庭の問題解決の一端を模索するものである。

一、女子労働力とパートタイマー

昭和三〇年代以降の「高度経済成長」期において、女子の就業分野は、非農林業における女子雇用者の大幅な増加とともに、技術革新、高学歴社会、等を背景に拡大してきた。また、中高年婦人の雇用労働者化、特に家庭の主婦の職場進出はめざましく、婦人労働の構成は大きく変化してきた。

労働省婦人少年局の「婦人労働の実情」(昭和五五年版)によれば、前に述べたような女子労働力率が上昇してきた要因は、(1)サービスの需要の拡大等により就業形態が多様化し、さらに女子労働力需要が増大したこと、(2)高学歴化の進展により、就業意欲の高い女子の割合が高まったこと、(3)最近における世帯主賃金の上昇率の鈍化等により、住宅費・教育費等の負担から就業化の必要性を感じたこと、(4)子供数の減少による育児期間の短縮、電化製品の普及・家事労働の外部化に

よる家事負担の軽減により仕事と家事・育児の両立が可能になったこと、(5)国際婦人年を契機に就業機会の男女平等化の意識が高まり、従来主として男子によって占められていた就業分野に女子の進出が著しくなってきたこと、等があげられている。

ところで、このような女子雇用の増大をもたらした要因として、最初にあげた「就業形態の多様化」の中心はパートタイム雇用である。週三五時間未満就労の女子短時間雇用者を女子パートタイマーとしてみるならば、昭和五四年には二二六万人のパートタイマーがいることになる。その結果、女子雇用者中に占める短時間雇用者の割合は昭和三五五年の八・九%から、五四年の一八・四%に推移している。このようにパートタイマーが増加した要因はさまざまに論じられている⁽⁴⁾が、先に述べた女子労働力率の増大を背景にしつつ、企業（需要側）の要因としては、「人件費の割安」、「生産（販売）量の増減に応じて雇用量調整が容易である」、「一日の忙しい時間帯に対処するため」といったことが考えられる。一方、供給側としては「直接生活困難というよりも、教育、老後、住宅といったライフサイクル上の生活課題に対処するため」、「本雇を希望してもその途がない」⁽⁵⁾などが考えられる。

ここで、留意されねばならないことは、最近のパートタイマーは、パート（短時間雇用）といっても正規の従業員との

労働時間の差はごく少ないケースが多くなってきたことである。⁽⁶⁾しかも雇用形態は臨時で身分保障がなく、景気の変動により、あるいは経営の都合で簡単に解雇される。換言すれば企業にとつての貴重な雇用量調節弁の機能を果たすのが今日のパートタイマーであるといえよう。したがって、パートタイマーという言葉は、本来の part time in job すなわち短時間就労の意味で使用されつつも、実質は臨時雇用の意味にウェイトがおかれ、ここに「社員」へ「パートタイマー」へ「アルバイト」の序列が巧みに構築される。仕事と育児の両立を志向せざるを得ない現代の主婦層にとつてパート雇用は好むと好まざるを問わず、流されざるをえない河といえよう。⁽⁷⁾

パートタイマーのこのような存在は企業にとつて、若年労働力不足と労基法による男女賃金差別禁止の規制により、中・高卒の初任給は男女格差も少なくなり、賃金水準も上ってきた今日、それにかわるものとして歓迎されたのである。すなわち、「パートタイマーと呼ばれる婦人たちは、戦後のライフサイクルの変化に対応して、新たに生れかつ定着しつつある低賃金源であるとともに、今日の最大多数の婦人労働者がおかれている立場、及び本人たちの側にある問題を、もつとも端的にあらわしている」⁽⁸⁾存在なのである。このことから、女子パートタイマーの実態がライフ・サイクルの視点から明らかにされる必要がある。その際、パートタイマーの本来的

表1 流通関連主要上場企業のパートタイマー実態

社 名	52年度末 パート比 率 (%)	53年度末 パート比 率 (%)	パート比率 見 通 (%)	資格制限の 有無と実態	賃金体系の有無と実態	正社員 登用制
〔百貨店〕						
三 越	7.8	9.1	15 (3)	3年後メドに 検討中	基本給×考課乗率(5段)	あり
高 島 屋	9.8	11.2	+数%(近)	な し	能力別時間給 7 段階	なし
大 丸	6.1	7.4	+数%(近)	な し	基本給(520円)+経験	なし
松 坂 屋	5.4	6.2	高 め る	な し	基本給(540円)+経験	なし
〔スーパー〕						
ダイエー	40.8	43.7	+数%(近)	な し	な し	なし
いづみ屋	53.2	54.7	55 (1)	な し	地域ごとに店長権限で	なし
ニ チ イ	38.6	49.9	50~55(近)	パート、準社員、 契約社員 ない、導入検 討中	基本給+職能給等	なし
長 崎 屋	38.1	38.7	現 状 維 持		基本給+考課給など	あり

(註) パート比率は8時間換算。パート比率見通しのカッコ内数字は向こう何年後。

(近)は近年中を表す。

(出所) 日本経済新聞社『流通経済の手引』1980年、86頁。一部。

な意味としての「短時間就労」が、家事・育児と仕事との「両立志向」による矛盾の産物であることに着目しながら分析されねばならない。

以下、昨春秋に京都府労働経済研究所が実施した「女子パート二〇項目アンケート」⁽⁹⁾調査のデータを中心に、女子パート雇用の問題を分析する。

二、百貨店パートタイマーの概要

時間帯により繁閑の差が大きく、繁忙期にパートタイマーを配置することによりコスト節約をはかるために、百貨店ではパートタイム制の導入を昭和四〇年代の早期に採用している。しかし、表1にみられるように、流通業界のパート導入意欲は百貨店よりもスーパーの方が強い。大手スーパーのパート比率(八時間換算)は四〇%を超え、この二、三年のうちには軒並み五〇%台に到達する趨勢である。それに対し、百貨店の場合には高度な接客技術や専門的な商品知識が求められるため、パート化の進行はやや遅い。それでも、パート比率を今後は高める傾向がうかがえる。

京都市内の四店の百貨店で就労しているパートタイマーの概要を表2に整理した。パート比率は表1の百貨店にくらべやや高い、これは前表のパート比率は八時間換算によるものであるが、後表のパート比率は、パート人員を全従業員数の

表2 京都市内百貨店パートタイマーの概要

	A 店	B 店	C 店	D 店
パート応募資格	18~40才	18~40才 高卒以上	18~35才	18~40才 高卒以上
パート比率	18.4%	27.0%	N.A	14.5%
平均勤続年数	3 年	1.5年	1.6年	2.8年
賞与支給	有, 年2ヶ月	有, 年1ヶ月	有	有, 年2.4ヶ月
諸手当の支給	交通費全額支給	交通費全額支給	交通費全額支給	交通費全額支給
平均時間給	540円	*518円	550円	585円
退職金制度	無	有	無	有
各種社会保険	有	有	有	有
平均就労	(週) 5日 (一日) 6時間	5日 6時間	5日 4.5時間	5日 6時間
定年制	有, 55才	有, 50才	有, 56才	有, 59才
パート制導入期	昭42年	昭39年	昭50年	昭45年
パート人員	327人	100人	73人	276人

(註) 1980年10月現在, 各デパート人事担当者へのアンケートからの作成。

*ただし休憩時間也有給扱い。

比で算出しているためである。

一般にパート労働者はその労働条件の低さが問題にされる。塩沢美代子氏は東京都下のパートタイマーの実情調査から、女子パートタイマーの賃金を「ほぼ中卒初任給の線で固定している⁽¹⁰⁾」とみる。また、給与以外の面では、賞与はナシかゼロに等しく、定期昇給、年次有給休暇、各種社会保険等ないところが大半である。労働省の調査では、時間給は四七二円(昭和五四年)⁽¹¹⁾が平均である。それに対して、調査対象のパートタイマーの労働条件は表2で見ると限定的では比較恵まれているといえよう。これは「パートタイマーの力量が企業の浮沈を左右する。企業もあの手この手でパートの意欲を引き出し、八〇年代の主役にと必死の努力だ。流通経営者にとつて、パートの戦力化をどう進めるかが労使政策上の大きな課題となった。」⁽¹²⁾というような経営者の認識の変化が具体的な労働条件の改善に反映しているものと考えられる。

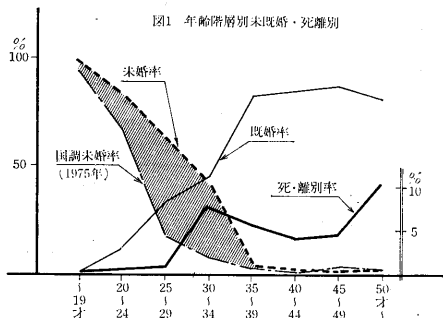
表3は、対象サンプルの年齢構成と家族状況を各百貨店ごとにみたものである。これによると、平均年齢は三四・八歳である。M字型就業率を示す女子の労働力構成では、二度目の山(結婚、育児による離職後の再就業)はパート雇用が中心であり、それは中高年婦人Ⅱパートタイマーの図を思いしめる。一般に、パートタイマーの年代別分布では四〇代が中心になるのだが、対象サンプルは比較的若い。特にB店は平

表3 百貨店別年齢階層・未婚婚

		A	B	C	D	全 体
年 齢 階 層	～ 19才	1.6	6.0	2.3	1.3	2.2
	20 ～ 24才	8.8	42.0	13.6	12.5	15.3
	25 ～ 29才	13.0	28.0	15.9	17.0	16.7
	30 ～ 34才	16.3	8.0	9.1	17.4	15.0
	35 ～ 39才	14.3	3.0	27.3	20.5	15.6
	40 ～ 44才	25.1	3.0	13.6	16.5	18.2
	45 ～ 49才	15.3	4.0	15.9	12.0	12.6
	50才以上	5.2	6.0	2.3	2.7	4.3
	不 明	0.3	—	—	—	0.1
平均年齢*		37.0	28.0	35.2	34.8	34.8
未 既 婚	未 婚	27.0	69.0	22.7	37.0	36.0
	既 婚	65.8	30.0	70.4	56.7	58.1
	死 離 別	5.2	1.0	2.3	4.9	4.3
	不 明	1.9	—	4.5	1.3	1.6
N (=100.0)		307	100	44	224	675

*各年齢階層の中間値を用いて算出。

図1 年齢階層別未婚・死離別



未婚率は下降するのは当然であるが、対象サンプルは中年層においても未婚者が多いのが注目されよう。
 以上を要約すると、(1)百貨店パートタイマーの労働条件は他産業のパートタイマーと比較すれば、比較的恵まれている。(2)各百貨店によって差はあるが、今後もパート比率は上

均年齢は二八・〇歳で特に低く、未婚率も七〇%と高い。これはB店の顧客層がヤングを中心にしているため、パート採用時に比較的若い女子を優先させているからである。

図1は年齢と

未婚婚率をクロ

スしたものであ

る。年齢の上昇

につれ既婚率は

高くなり、逆に

昇する。(3)百貨店パートタイマーの年齢は他産業のパートタイマーより若い。また未婚者が多い。

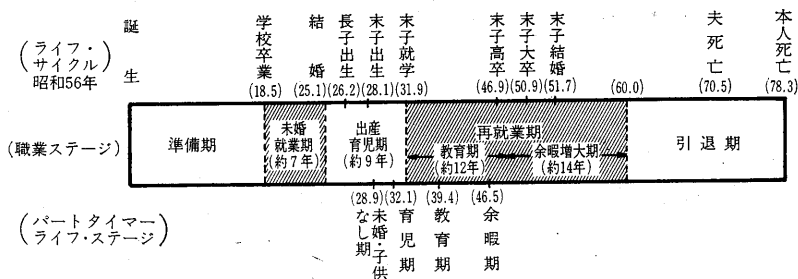
右のような実態を踏まえて、次節においてはパートタイマーのライフ・ステージを視座にして、パートタイマーの現状と問題点を明らかにしたい。

三、ライフ・ステージと女子パート

女子の年齢別労働力率が典型的なM字型を示していることはよく知られている。これは、女子が学校を卒業後就業(初職)し、**図2**のように「未婚就業期」を約七年間経て、結婚・出産によりリタイア。子供が就学期を向かえ育児・家事の負担が軽減するにつれ、また住宅ローン返済や子供の学資の増大に応じ、再び労働市場に登場するようになるからである。このような職業経歴を歩む女子労働者の職業活動は配偶者である夫の態度、子の有無、家族構成、夫の所得などの社会環境や経済変動によって規定される。このため、女子の職業活動は男性に比して断続的、短期的なものになりやすい。それゆえに、女子の職業活動を分析する場合、ライフサイクルのどの段階(ライフ・ステージ)に位置しているのが重要になってくる。

本稿では、パートタイマーの現状や問題点を明らかにする目的のため、パートタイマーが現在どのライフ・ステージに

図2 女性のライフサイクルと職業ステージ



資料出所 1)ライフ・サイクルは厚生省『人口動態統計』昭和53年版

2)職業ステージは職業研究所「ライフサイクルと職業経歴」1977年参考

あるのか、また、各ライフ・ステージにおけるパートタイマーの生活課題の構造分析のため、次の四つのライフ・ステージを設けた。

- ①未婚・子無期
未婚者を中心に、一部既婚者の子無し層のサンプルからなる。約半数のサンプルが該当する。平均年齢二八・九歳。
- ②育児期ⅡM字型
就業構成の谷の部分である。サンプルの七・八%を占め、量的に最も少ないス

表4 ライフ・ステージと前職

	他の会社 で正社員	他の会社 でパート	家の業 手伝い	家事に 従事	前職 なし	不明	N (=100.0)
未婚・子無期	53.3	9.8	7.1	10.7	16.7	2.4	336
育児期	23.1	15.4	1.9	57.7	1.9	—	52
教育期	22.3	21.7	3.6	50.6	1.8	—	166
余暇期	21.9	23.7	7.1	43.0	2.6	1.8	114
計	37.8	15.6	5.9	29.9	9.3	1.5	668

データである。末子が就学前のサンプルで、平均年齢は三二・一歳。

③教育期Ⅱ末子が小中学生のサンプルをいう。二四・九%を占め、平均年齢は三九・四歳。教育費が増大する頃である。

④余暇期Ⅱ末子が高校生以上のサンプルをいう。一七・一%を占め、平均年齢は四六・五歳。教育費よりも、老後の貯金、余暇の経費が必要となる期間である。

【前職】

表4は、百貨店のパートに就業する直前の状況をライフ・ステージでクロスしたものである。全体では他社で正社員（常雇）で勤務していた者が三七・八%、他社でパートが一五・六%、それに家業手伝いの五・九

%を合わせると、転職グループは五九・三%になる。家事従事（主婦）からの移動は二九・九%、前職なし（大半は在学中）は九・三%であった。

ライフ・ステージごとの特徴は、未婚期では主な移動は転職であるが、そのなかにおいても正社員→パートへの下降転職パターン（五三・三%）が目される。また、前職なし（在学中を含む）→パートへの移動（一六・七%）は、学卒でパートタイマーという不安定な雇用で就業しなくてはならないという、最近の女子の就職の困難性を象徴している。育児期では、正社員→パートへの下降転職パターンが急減し、パート→パートへの水平転職パターン（一五・四%）が増大する。また、家事従事（主婦）→パートへの移動パターン（五七・七%）がこのステージの中心である。育児と家事が軽減していく教育期では、育児期同様に家事従事（主婦）→パートへの移動パターン（五〇・六%）が主であるが、育児期に比べやや比率は下がりその分パート→パートへの水平転職パターン（二一・九%）が増えている。ライフ・ステージが上昇し余暇期では、主婦層からの流入は低下をみせる。前職をライフ・ステージで分析すると、その移動は、ライフ・ステージの上昇につれて、家事従事（主婦）からパートタイマーに就業し、さらにパートから次のパートといったパート間の転職が今後増加していくことが推測されよう。この場合、

表5 パートタイマーの就業理由 (M・A)

	結婚費用	老後のため	貯金のため	こづかいを	旅行等レジャー	住宅ローン	子供の返済	子供の学資	生活費を補助	生活費をえる	N	(100.0)	%
未婚・子無期	16.1	9.5	9.5	60.7	24.7	2.7	—	—	22.0	16.1	336	224.4	
未婚・子無期	—	—	—	42.3	11.5	19.2	—	—	34.6	9.6	52	207.7	
未婚・子無期	—	—	—	37.4	10.8	9.6	—	—	35.5	7.8	166	234.9	
未婚・子無期	—	—	—	34.2	10.5	7.0	—	—	32.5	8.8	114	221.9	
計	8.0	16.0	16.0	48.9	17.0	7.9	—	—	28.2	12.4	668	225.5	
第3次産業*	1.6	11.7	11.7	22.2	10.5	8.7	—	—	43.8	24.1		204.0	

* 労働省「第3次産業雇用実態調査」

(出所) 労働省婦人少年局『婦人労働の実情』昭和55年版 89頁

男子労働者の転職は「下降移動」の傾向を顕著にするが、女子の転職はまだ十分な研究がなされていない領域であり、明言は避けねばならないが、若干の報告では、年齢が高くなると「パートさえも」雇用のチャンスがなくなる現実から、男子と同じような下降移動の機能を果たすと思われる。

【就労理由】

表5は、就労理由とライフ・

ステージのクロスである。全体では、「家にこもっていたくない」からとするものが最も多い(五一・四%)。次いで「小使いをえるため(四八・九%)」の順である。これを労働省の調査と比べると、こちらは「生活費を補助する」ために働く者が最も多い(四三・八%)。この差の要因はサンプルの年齢構成の差が考えられる。他には、先に分析した「前職」において言えることだが、一般にパートタイマーの主要な供給は主婦であり、加えて家事、育児の負担が軽減し、生活費が上昇するにしたがいパート就労が開始されるのに対し、本サンプルでは、主婦からの流入は三割に充たず、むしろ他社からの転職者が多いためではなからうか。

各ライフ・ステージをみよう。未婚期では「こづかいをえる」が最も多い(六〇・七%)。結婚までは親の世話になりつつ、ある程度の収入をパートで得ればよい、といった未婚者が考えられる。育児期では「こづかいをえる」は二〇%近く減少し、「生活費を補助」(三四・六%)が増加「住宅ローンの返済」や「子供の学資」が急増している。育児期から教育期になると、「こづかい」は前期よりさらに減る。そのかわり、「子供の学資」(三三・一%)、「老後のための貯金」(二三・五%)が増えている。余暇期では、「子供の学資」はやや減少、「能力や技術を生かす」(一四・九%)、「老後のための貯金」の増加傾向がみられる。

表6 ライフステージとパート就労理由 (M・A)

	勤務時間の都合	勤務日数の都合	正社員として勤めたいが先がない	気楽に勤務できる	その他	不明	N (=100.0)	%
未婚・子無期	55.4	33.6	34.5	21.1	7.1	—	336	151.8
育 児 期	78.9	30.8	26.9	11.5	1.9	3.8	52	153.9
教 育 期	86.8	36.1	23.5	10.8	0.6	0.6	166	158.4
余 暇 期	75.4	36.8	20.2	14.0	7.0	0.8	114	154.4
計	68.7	34.5	28.9	16.6	5.0	0.5	668	154.0

表7 家庭や自分のなやみ (M・A)

	いよく子供の面倒がみられな	家事が十分にできない	家のあけがたに不満がある	自分の自由な時間がとれない	体や神経が疲れる	その他	不明	N (=100.0)	%
育 児 期	71.2	36.5	3.9	25.0	15.4	1.9	5.8	52	159.6
教 育 期	34.9	41.6	5.4	38.6	18.1	5.4	12.7	166	156.6
余 暇 期	0.9	46.5	7.0	49.1	14.0	8.8	21.9	114	138.3
計	28.9	42.5	5.7	40.0	16.3	6.0	14.8	332	154.2

(註) 不明には「悩みはない」が含まれている

以上、就労理由を要約すれば、(1)未婚期の就労理由は、旅行、レジャー費、小使いといった個人的志向の消費が主である。(2)育児期では生活費の増大に応じ、経済的要因が主である。(3)教育期は、増大する教育費に応じるための就労、いわゆる世帯の多就業化が顕著である。また家にもついていたくないといった「社会参加」の要求も強い。(4)余暇期では、前期よりも老後のための貯金をするための就労が増える。(5)女子パートタイマーの就労理由は各ライフ・ステージによって大きく変化する。それはまた、パートタイマーの要求、課題の多様性を示すものである。

「パート就労理由」

表6は、パートという勤務形態を選んだ理由である。パートタイマーの労働時間が正社員のそれと大差がなくなりつつあることが指摘される今日においても、パートのメリットが家事・育児と職業の両立に苦しむ女性にとって「短時間」、「勤務始終時間の選択」にあることにかわりはない。また、女子パートタイマーが分刻みで生活を展開していることを考えれば、わずかな「短時間勤務」であっても大きな意味をもつことを見逃してはならない。本調査においても、「勤務時間の都合」によるパート勤務選択を多数回答している。特に教育期(八六・八%)、育児期(七八・九%)に多い。未婚期では、「勤務時間の都合」が最も多いものの、「正社員として

の勤めなし」(三四・五%)が注目される。一方、「気楽に勤務できる」からと回答するものが二一・一%と、それ以後のライフ・ステージの倍近い比率を示している。この「気楽」の内容は、未婚期の半数以上が他社で正社員としての職業経歴をもつことからして、結婚までの時期を責任の軽い、ノルマの課せられない仕事をしたいという意識がその背景にあるのではなからうか。⁽¹⁸⁾

「家庭・自分のなやみ」

家事・育児と仕事の両立を志向せざるをえないパートタイマーにとって、働いているために生じる家庭や自分のなやみは深刻なものがある。

表7は、家庭や自分のなやみ、問題をライフ・ステージでクロスしたものである(家庭の問題が中心的な設問なので、未婚期は割愛した)。なやみで最も多いのは「家事が十分にできない」(四二・五%)であり、次いで「自分の自由な時間がとれない」(四〇・五%)である。「子供の面どうがよくみられない」(二八・九%)は三番目であった。各ライフ・ステージでは、育児期では「子供の面どう」(七一・二%)が圧倒的に多い。先のパート就労理由において、育児期では「勤務時間の都合」を理由の第一にあげていたが、その具体的内容は、「子供の面どう」のためであることが推測されよう。教育期では、「子供の面どう」(三四・九%)は減少し、

「家事が十分にできない」(四一・六%)が最も多くなる。また「自由な時間がとれない」といった自分の問題が増えてくる。この傾向は余暇期にはさらに顕著になっている。ライフ・ステージが上昇するにつれて、なやみの中心は「子供(育児)」→「家事」→「自由な時間」と移っていく。

妻の就労を規定する要因の一つに夫(家族)の態度が考えられる。表8は、妻がパートタイマーで働くことに対する夫(家族)の態度をあらわしたものである。「好意的」(三八・一%)な態度はそれ程高くはない。しかし、「何ともいわない」、「やむをえないと思っている」といった消極的な賛成を加えると、ほぼ九〇%が妻の就労に対し、認めていることになる。これを各ライフ・ステージで見ると、未婚期、余暇期では「好意的」がやや高いものの、一方、「仕事をやめろという」のも注目される。いずれにせよ、ライフ・ステージによる夫(家族)の態度にそれほどの差はここではみられない。また、夫(家族)の態度を妻の「就労理由」とクロスしてみると、特に重要な傾向はでてこない。ただし、「技術・能力を生かしたい」とする就労理由に対しては夫(家族)の態度は好意的であり、「子供の教育費」、「生計費補助」は、「やむをえない」とする態度がみられる。

「パート継続希望」

表9は、今後の希望勤続年数をライフ・ステージ、百貨店

表8 働くことについて夫(家族)の態度

	好意的	何ともい われない	やむを えない	好意的 でない	仕事をや めろとい う	不 明	N (=100.0)
〔ライフ・ステージ〕							
未婚・子無期	44.9	33.3	12.2	1.8	2.4	5.4	336
育児期	30.8	34.6	26.9	1.9	1.9	3.9	52
教育期	28.3	30.1	34.3	3.0	2.4	1.8	166
余暇期	35.1	24.6	26.3	1.8	3.5	8.8	114
〔就労理由〕							
生計費補助	40.0	26.8	27.9	2.1	1.6	1.6	190
子供の教育費	35.4	25.3	32.3	1.0	—	6.0	99
旅行・レジャー	40.0	37.4	15.7	1.7	3.5	1.7	115
家にもっていた くない	37.5	34.9	19.6	2.6	2.6	2.9	347
技術・能力を生か したい	47.8	25.4	14.9	4.5	1.5	6.0	67
計	38.1	31.1	21.3	2.1	2.5	4.9	668

表9 今後の希望勤続年数

	近いうち にやめた い	1年は 勤める	2～3年 は勤める	5年位は 勤める	できるだ け長く勤 める	わから ない	不 明	N (=100.0)
〔ライフ・ ステージ〕								
未婚・子無期	20.5	11.9	4.4	1.5	16.7	44.4	0.6	336
育児期	11.5	7.7	7.7	5.8	30.8	36.5	—	52
教育期	3.6	4.2	13.9	6.0	50.6	21.7	—	166
余暇期	3.5	2.6	16.7	14.0	42.1	15.8	5.2	114
〔百貨店〕								
A 店	11.4	4.9	9.4	6.5	35.5	30.9	1.3	307
B 店	18.0	17.0	7.0	—	9.0	48.0	1.0	100
C 店	4.5	6.8	13.6	2.3	40.9	31.8	—	44
D 店	13.8	8.5	6.2	6.2	31.3	30.4	1.3	224
〔勤続年数〕								
6ヶ月未満	9.5	19.7	8.7	1.6	20.5	39.4	0.8	127
6ヶ月～1年々	20.0	12.0	7.0	2.0	27.0	32.0	—	100
1～2年 々	22.1	7.8	11.7	3.9	15.6	39.0	—	77
2～5年 々	12.4	2.3	10.1	3.9	34.8	36.0	0.6	178
5年以上	8.2	3.8	8.7	11.4	42.4	25.5	—	184
不 明	—	—	—	—	11.1	22.2	66.7	9
計	12.7	8.0	9.0	5.2	30.5	33.3	1.2	675

別、勤務年数でクロスしたものである。

パートタイマーという不安定雇用を反映して今後の希望勤務年数は、「いつまで勤めるか不明」(三三・三%)が最も多い。次いで「できるだけ長く勤める」(三〇・五%)が多い。ここにパートタイマーの複雑な要求が象徴されているといえよう。もちろん、この複雑性は今までに触れてきたように、女子就労者のライフ・ステージによる諸環境、特に家族構成の変化がダイレクトに作用することにある。すなわち、未婚期では、近い将来の結婚や、出産を控えているため「いつまで勤めるかわからない」(四四・四%)、「近いうちにやめる」(二〇・五%)が多く。育児期、教育期とライフ・ステージが上昇するにつれて、「できるだけ長く勤める」が増加するのである。パートタイマーの勤務年数の長期化の傾向は、四〇歳前後の年齢層を中心に進展することが理解されよう。余暇期では、長期勤務を希望するものの、年齢的リミットから「五年ぐらい勤める」が増加している。

百貨店別ではB店の希望勤務年数が目立って低い。これは、B店のパートタイマーが若くて未婚者が多いことが原因である。他の三店では、それほど差はない。

「今までの勤務年数」でみると、ほぼ、長く勤めている者ほど、今後の継続希望は長くなる傾向がうかがえる。(ただし、一〜二年勤務している者は、時期的に転職したくなる頃

なのか、長期勤務希望は低い)。この結果、今までの勤務年数と、これからの希望勤務年数を合計すると、全体の約二〜三割のパートタイマーは一〇年前後の勤務年数が実現することになり、勤務時間、勤務年数において、正社員とほとんどかわらないパートタイマーが今後増大することが予想される。

今後の課題

今まで百貨店のパートタイマーを、ライフ・ステージの視座を中心に分析してきた。女子の就業行動、職業意識が如何に各ライフ・ステージの要因によって規定されているかが明らかにされたと考える。生活様式の「変化」と生活の不安定化に対応して、今後も増加が予想される女子雇用、その中心は、パート雇用という不安定就業のパターンを展開、拡大し、それなりに一定の生活課題(教育、老後、住宅など)に対処しうることであらう。しかし、基本的には安価な労働力、雇用量調節の対象として企業から位置づけられている以上、労働条件の改善は簡単には実現されないと考えられる。また、パートタイマーの組合結成などの一部の組織化がみられるものの、多様化する組合員のニーズを組織的に統一できる段階には達していない。統一を妨げている諸要件は現象的には、女性の仕事と家事・育児の両立志向にあるし、その両立志向の根底にあり、規定するものとして、男女の固定的な役割の分担、特に家事・育児に対する伝統的役割の存在が課題となる。

ハンナ・ギャブロンは、婦人の役割の矛盾といったばかみを分析する中で、次のような重要な指摘を行なっている。「いずれの階級の人たちも母親と職業人という二つの役割の上での矛盾を意識していた。しかし、妻と職業人という二つの役割の間には、両階級とも大きな矛盾をはっきり見出してはいなかった。」⁽²⁰⁾このことは、本稿における分析対象であるパートタイマーの意識の中にも指摘しうる。婦人の雇用条件を改善するには、職業人としての自立意識をより高める必要がある。その際問題となるのは、母親と職業人という役割の矛盾の解決が当面の課題となってくるであろう。

註

(1) 労働省婦人少年局『昭和五五年版婦人労働の実情』、表8。

(2) 同右、表21。

(3) 今日のわが国に何人ぐらいのパートタイマーがいるのかはさだかでない。週三五時間未満という労働時間ベースの定数では日本のパートタイマーの労働時間の実態からはずれている。

(4) 神田道子氏は、「労働力の不足、技術革新による単純労働、未熟練労働の増加、産業構造の変動による第三次産業の増加、女子生活構造の変化、女子の職業意識の変化」をあげている。「パートタイマー」、太羽綾子・氏原正治郎編『現代婦人問題講座2、婦人労働』、亜紀書房、一九六九、二六二頁。

(5) 『国民の経済白書昭和五五年版』、日本評論社、一二〇頁。

(6)

D百貨店の定時社員勤務時間

パターン	始 終 業 時 刻	実働時間	休憩時	人数
A	12時30分～16時30分	4時間	0分	5
B	14時00分～18時00分	4時間	0分	0
C	9時45分～15時45分	5時間	60分	19
D	11時00分～17時00分	5時間	60分	23
E	12時00分～18時00分	5時間	60分	0
F	9時45分～16時45分	6時間	60分	116
G	11時00分～18時00分	6時間	60分	12
H	9時45分～17時45分	7時間	60分	87

(7) 布施晶子氏は、中高年主婦のパートタイム雇用を「ひとことでいうならば、パーソンズという性的分業構造、育児天職論を維持したままで、それゆえにこそ、これらの職業に従事する婦人に逸脱のレッテルがはられることなく、一方、雇用者側は低賃金、劣悪な労働条件のもとでやというという、まさに資本家と近代家族論者にとって一石二鳥の構造をもつものである」という。「今日の婦人と家庭」、『経済』№33、一九七一、五二頁。

(8) 塩沢美代子「婦人労働の諸問題——パートタイマーを中心に」、『ジュリスト、現代の女性——状況と展望』、特集№3、一九七六、一三四頁。

(9) 京都府労働経済研究所は、昭和五五年一〇月に京都市内の四つの百貨店のパートタイマーに対しアンケート調査を実施。この結果は同研究所の『京都の労働経済』に発表される予定である。調査方法、集計表はそちらを参照。

(10) 塩沢美代子、前掲論文、一三六頁。

(11) 労働省婦人少年局、前掲書、八三頁。

(12) 日本経済新聞社『流通経済の手引』一九八〇、八五頁。

(13) 津田真澄・林大樹「チェンストア・パートタイマーの実態と意識」、『日本労働協会雑誌』№二六〇、一九八〇、四頁。

(14) 拙稿、「職業移動研究の試み」、『佛教大学院研究紀要』第八号、一九八〇、一四二〜三頁参照。

(15) 大和チドリ「母親の就労と児童福祉」、『大阪女子大学社会福祉評論』№30、一九六六、四一〜四三三頁参照。

(16) 労働省婦人少年局、前掲書、一五頁。

(17) 布施晶子氏は、北海道根室市において、保育所に子どもを預けて働くパートタイマーの生活時間を調査している。「女性の職業的自立と家事・育児の役割」『季刊労働法』、№一一八、一九八〇、二五〜三四頁参照。

(18) 京都府労働経済研究所『京都の労働経済』、№65、一九八〇、一六〜二三頁において、百貨店でパートとして働いている人による座談会「私たちの求めるもの」の内容を掲載している。

(19) 女子の就業決定のメカニズムは男子のそれとくらべて非常に複雑であるといわれる。浜田知子氏は、女子の就業行動を規定する要件として、①年齢、②配偶関係、③世帯の種類、④世帯の所得、⑤子供の保育と世帯構成、⑥教育水準、等をあげている。本稿では、詳細な世帯構成、あるいは夫の所得等が不明であるので一応の目安として、夫の妻の就労に対する態度を考察した。浜田知子「女子の入職・離職行動の規定要因」、『労働統計調査月報』、Vol. 31 No. 3、一九七九。

また、E. R. Mahoney と J. G. Richardson は妻の就職が夫の社会的地位に及ぼす影響について分析している。Perceived Social Status of Husbands and Wives: The Effects of Labor Force Participation and Occupational Prestige, SSR, Vol. 63, No. 2, 1979, pp. 347~374.

(20) ハンナ・キャブロン、尾上孝子訳、「妻は囚われているか——家庭に縛られた母たちの矛盾」、岩波新書、一九七〇、二〇三頁。

(大学院博士課程)

【付記】

本稿の執筆に際し、資料・調査データの利用を快よく許していただいた京都府労働経済研究所長、藤浪清氏に御礼申し上げます。